

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

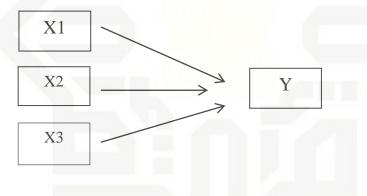
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

### **BAB III**

### METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Hak cipta milik UIN Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan Kecerdasan Emosional sebagai variable bebas 1 (X1), Etika Kerja Islam sebagai variabel bebas 2 (X2), dan OCB (organizational citizenship behaviour) sebagai variabel bebas 3 (X3) dengan Kinerja sebagai variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel diartikan sebagai konsep atau objek yang sedang diteliti, yang memiliki variasi ukuran, kualitas yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan pada ciri-ciri yang dimiliki konsep (variabel) itu sendiri (Idrus, 2009). Identifikasi terhadap variabel penelitian bertujuan untuk memperjelas dan membatasi masalah serta menghindari data yang tidak diperlukan.

State Islamic Univers



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ta milik UIN

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Independent (X)
  - (X1) Kecerdasan Emosional
  - (X2) Etika Kerja Islam
  - (X3) OCB (Organizational Citizenship Behaviour)
- Suska Variabel Dependen (Y)
  - (Y1) Kinerja

### C. Definisi Operasional Penelitian

### 1. Kinerja

Kinerja merupakan tampilan dari kemampuan dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka wakyu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

### 2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan **Emosional** adalah kemampuan individu mengidentifikasi, merespon, menyalurkan emosi secra efektif dalam mencapai tujuan, yang meliputi Self awareness, self management, motivation, empati (social awareness), dan relationship management.

### 3. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam merupakan pedoman atau nila-nilai yang menjadi rujukan perilaku individu khususnya perawat dalam menjalankan profesinya yang merefleksikan aqidah keislamannya bersumber pada Al-Qur'an dan Hadist, dan mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Aspek-aspeknya meliputi work

hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian,

sebagian atau seluruh karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

intention, trusteeship, work type, work results for Islamic ummah, justice & fairness, cooperation & collaboration, dan work as the onlysource of ownership.

### 3. OCB (Organizational Citizenship Behaviour)

OCB (Organizational Citizenship Behaviour) merupakan dedikasi lebih yang ditunjukkan oleh perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dalam menjalankan profesinya dalam melayani, merawat, dan berinteraksi dengan pasien dan rekan kerja secara professional, sesuai Etika Kerja Islam dan selaras dengan visi misi Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Adapun aspek OCB (Organizational Citizenship Behaviour) meliputi altruism (perilaku membantu orang lain), conscientiousness (ketelitian dan kehati-hatian), sportsmanship (perilaku yang sportif), courtesy (menjaga hubungan baik), dan civic virtue (mementingkan organisasi).

### D. Subjek Penelitian

## 1. Populasi

Menurut Azwar (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sugiyono (2013) berpendapat bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakterisrik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 120 orang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

# 2. Sampel

Azwar (2013) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1. Sampel adalah perawat yang aktif bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dan telah diberi izin untuk melakukan penelitian oleh Kepala Keperawatan;
- 2. Perawat beragama Islam (laki-laki dan perempuan).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil semua sampel untuk penelitian. Sampel yang diambil 100% dari seluruh jumlah populasi yang diizinkan oleh Kepala Keperawatan untuk diteliti, yaitu 120 orang perawat.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, studi dokumen dan skala psikologi dengan metode skala likert. Skala psikologi yang digunakan terdiri atas skala Kecerdasan Emosional, skala Etika Kerja Islam, skala *Organizational Citizhenship Behaviour* (OCB) dan skala Kinerja.

### 1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung (face to face) antara peneliti dengan sumber informasi.

aRiau

Ke

tamSyar

de sim Ria



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

### 2. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan evaluasi kinerja (Wirawan, 2009). Adapun dokumen yang peneliti minta diantaranya data terkait jumlah perawat, rekap sanksi perawat pada Bagian SDM, data jumlah ruang rawat inap, data jumlah pasien rawat inap dengan rawat jalan pada Bagian Rekam Medis, dan data komplain pasien pada Bagian Humas Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

### 3. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk menjaring data secara kuantitatif. Kuesioner yang digunakan adalah skala likert. Adapun peneliti menggunakan empat skala dalam penelitian ini.

### a. Alat Ukur Kinerja

Alat ukur pada penelitian ini dikembangkan dari aspek-aspek Kinerja Mathis dan Jakcson (2006) dan juga merupakan hasil modifikasi dari skala yang disusun oleh Wahyudi (2010). Skala ini menggunakan bentuk skala likert yang dibentuk menjadi empat alternatif jawaban. Seluruh aitem dalam skala ini terdiri dari *favouriable* dan *unfavouriable*. Penilaian untuk setiap jawaban berkisar dari satu (1) sampai empat (4). Untuk pertanyaan yang bersifat *favouriable*, pilihan jawaban meliputi: skor empat (4) untuk jawaban Selalu (SL), skor tiga (3) untuk jawaban Sering (SR), skor (2) untuk jawaban Jarang (J), dan skor empat (1) untuk jawaban Tidak Pernah (TP). Sebaliknya untuk pertanyaan yang besifat *unfavouriable*, pilihan jawaban meliputi; skor satu (1) untuk jawaban Selalu (SL),

sa ja ja ja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

skor dua (2) untuk jawaban Sering (SR), skor tiga (3) untuk jawaban Jarang (J), dan skor empat (4) untuk jawaban sangat Tidak Pernah (TP).

Berdasarkan aspek Kinerja Mathis dan Jakcson (2006) yaitu: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif, maka disusun blue print skala kinerja pada tabel 3.1

n atau seh	C	Tabel 3.1			
ā	S E	<i>Blue Print</i> Skala Kinerja Seb	elum Try Out		
Vo	Agnolz		Ai	tem	Jumlah
Ž0	Aspek	Indikator	<b>Favorable</b>	Unfavorable	Juilliali
tulis	Wygantitas Output	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	3, 7, 24	11, 18	5
lai tang	Kuantitas Output	Jumlah kesalahan yang diminimalisir	29, 49	36, 43	4
ŭ,		Ketepatan, ketelitian	41, 48, 1, 6,	22	8
2.	Kualitas Output		12, 15, 30		
2		Keberhasilan hasil kerja	37, 44	35	3
Ę		Menyelesaikan pekerjaan	8, 20	2, 13, 23	5
mkan dan	Jangka Waktu Output	tepat waktu Menghindari menunda pekerjaan	32, 46, 40	38, 42	5
3 18,	Kehadiran di Tempat	Kedisiplinan	4, 16, 26	9, 21, 31	6
3	Kerja		45, 47	39	3
ğ	te	Terjaganya hubungan baik	10,14, 34	5, 19, 27	6
5.	Sikap Kooperatif	dengan rekan kerja	17, 25, 28,		
0	2	Komunikasi yang terjalin	33	-	4
3	1.	Total			49

### b. Alat Ukur Kecerdasan Emosional

Alat ukur pada penelitian ini dikembangkan dari aspek-aspek Kecerdasan Emosional Goleman (2001) dan disusun dengan modifikasi skala Ardiana (2010). Skala ini menggunakan bentuk skala likert yang dibentuk menjadi empat alternatif jawaban. Seluruh aitem dalam skala ini terdiri dari favouriable dan unfavouriable. Penilaian untuk setiap jawaban berkisar dari satu (1) sampai empat (4). Untuk pertanyaan yang bersifat favouriable, pilihan jawaban meliputi: skor empat (4)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis

untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor tiga (3) untuk jawaban Sesuai (S), skor (2) untuk jawaban tidak sesuai, dan skor empat (4) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebaliknya untuk pertanyaan yang besifat *unfavouriable*, pilihan jawaban meliputi; skor satu (1) untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor dua (2) untuk jawaban sesuai (S), skor tiga (3) untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor empat (4) untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Berdasarkan aspek Kecerdasan Emosional dari Goleman (2001) yaitu: self awareness, self management, motivation, social awareness, dan relationship management, maka disusun blue print skala Kecerdasan Emosional seperti pada tabel 3.2

TIIN SUSK A RIATI

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.2** 

M.T.	A1		A	item	T 1.
No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumla
1.	Self Awareness	Kemampuan mengenal perasaan sendiri dan dampaknya	1, 9, 13, 6, 44	21, 27, 35	8
2.	Self Management	Kemampuan menangani emosi sendiri Kemampuan	3, 11, 17, 31, 24	40	6
	nanagemen	mengendalikan emosi sendiri	49	41, 46, 7	4
3	Motivation	Kemampuan individu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi	2, 20, 22	4, 8, 14	6
		Kemampuan untuk bangkit	26, 29	33, 37	4
4	Social Awareness	Peka dan paham terhadap perasaan orang lain Kemampuan menyelaraskan diri dengan	25, 34, 38, 42, 47	15, 18, 30	8
		berbagai tipe individu	10	5, 12	3
5	Relationship	Kemampuan bekerjasama Kemampuan	16, 19, 28, 39, 43	32	6
5	Management	untuk menyelesaikan masalah	23, 45	36, 48	4
		Total			49

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagian atau seluruh karya tulis

### c. Alat Ukur Etika Kerja Islam

Alat ukur pada penelitian ini dikembangkan dari aspek-aspek Etika Kerja Islam Chanzanagh dan Akhbarnejad (2011) dan disusun dengan mengadaptasi dan modifikasi skala Ali & Owaihan (2008) dan skala Chanzanagh dan Akhbarnejad (2011). Skala ini menggunakan bentuk skala likert yang dibentuk menjadi empat alternatif jawaban. Seluruh aitem dalam skala ini terdiri dari *favouriable* dan *anfavouriable*. Penilaian untuk setiap jawaban berkisar dari satu (1) sampai empat (4). Untuk pertanyaan yang bersifat *favouriable*, pilihan jawaban meliputi: skor empat (4) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor tiga (3) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebaliknya untuk pertanyaan yang besifat *unfavouriable*, pilihan jawaban meliputi; skor satu (1) untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor dua (2) untuk jawaban sesuai (S), skor tiga (3) untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor empat (4) untuk jawaban sangat tidak sesuai (SS).

Berdasarkan aspek Etika Kerja Islam dari Chanzanagh dan Akhbarnejad (2011) yaitu: work intention, trusteeship, work type, work results for Islamic ummah, justice & fairness, cooperation & collaboration, dan work as the onlysource of ownership, maka disusun blue print Etika Kerja Islam seperti pada tabel 3.3

sitya Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 3.3

Blue Print Skala Etika Kerja Islam Sebelum Try Out

No	Agnolz		A	item	Jumlah
140	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Juman
1.	Work Intention	Niat bekerja	6, 16, 35	12, 24, 43	6
2.	Trusteeship	Amanah	1, 10, 19, 26, 41	45	6
3.	Work Type	Pekerjaan yang baik	4, 8, 15, 21	29, 38, 32, 44	8
4.	Work Results for Islamic Ummah	Hasil yang cukup untuk kebutuhan pribadi dan bermanfaat untuk orang lain	7, 20	2, 13, 25, 30	6
5.	Justice & Fairness	Kebenaran dan keadilan	9, 22, 28, 33	3, 14	6
6.	Cooperation & Collaboration	Membantu dan kerjasama	5, 11, 31	18, 27	5
7.	Work as the onlysource of ownership	Bekerja sebagai sumber kekayaan	40, 42, 37, 39, 23, 17	36, 34	8
		Total			45

### d. Alat Ukur OCB (Organizational Citizenship Behaviour)

Alat ukur pada penelitian ini dikembangkan dari aspek-aspek OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Organ & Podsakoff (2006), dan disusun dengan mengadaptasi serta modifikasi skala Podsakoff, McKenzie, Moorman, dan Fetter (1990). Skala ini menggunakan bentuk skala likert yang dibentuk menjadi empat alternatif jawaban. Seluruh aitem dalam skala ini terdiri dari favouriable

te Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

dan *unfavouriable*. Penilaian untuk setiap jawaban berkisar dari satu (1) sampai empat (4). Untuk pertanyaan yang bersifat *favouriable*, pilihan jawaban meliputi: skor empat (4) untuk jawaban Selalu (SL), skor tiga (3) untuk jawaban Sering (SR), skor (2) untuk jawaban Jarang (J), dan skor empat (1) untuk jawaban Tidak Pernah (TP). Sebaliknya untuk pertanyaan yang besifat *unfavouriable*, pilihan jawaban meliputi; skor satu (1) untuk jawaban Selalu (SL), skor dua (2) untuk jawaban Sering (SR), skor tiga (3) untuk jawaban Jarang (J), dan skor empat (4) untuk jawaban sangat Tidak Pernah (TP).

Berdasarkan aspek OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dari Organ & Podsakoff (2006) yaitu: *altruism* (perilaku membantu orang lain), *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), *sportsmanship* (perilaku yang sportif), *courtesy* (menjaga hubungan baik), dan *civic virtue* (kebijaksanaan warga), maka disusun *blue print* skala OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) seperti pada tabel 3.4

if Kasim Riau



Tabel 3.4

Blue Print Skala OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Sebelum Try

Out

No	Agnolz		$\mathbf{A}$	item	Jumlah
3	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Juiiiaii
<u>.</u> 1.	Altruism	Mementingkan kepentingan orang lain	4, 10, 16, 45	24, 31, 38, 15	8
2.	Conscientiousness	Efesiensi penggunaan waktu Tingkat	43, 8, 29, 36	13, 20	6
Ria		kehadiran yang tinggi	44, 2, 19	40, 30	5
3.	Sportsmanship	Sikap menghindari keluhan	3, 6, 21, 28	7, 11, 25, 35	8
4.	Courtesy	Menghargai dan memperhatikan orang lain	12, 14, 26, 32, 37,33	5, 17, 41	9
5.	Civic Virtue	Memberikan pelayanan bagi kepentingan organisasi	42, 27, 9, 22,18, 1	39, 34, 23	9
Sta		Total			45

# F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan melalui uji coba terlebih dahulu kepada sejumlah subjek yang memiliki karakteristik sama dengan karakteristik sampel penelitian. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas alat ukur yang digunakan sehingga diperoleh aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis

Uji coba alat ukur (*try out*) diberikan kepada 30 subjek. Uji coba dalam penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dimulai sajak tanggal 28 Oktober - 12 November 2016. Alat ukur yang dicobakan adalah skala Kinerja sebanyak 49 aitem yang terdiri dari 5 aspek, skala Kecerdasan Emosional sebanyak 49 aitem yang terdiri dari 5 aspek, skala Etika Kerja Islam sebanyak 45 aitem yang terdiri dari 7 aspek, dan skala OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) sebanyak 45 aitem yang terdiri dari 5 aspek. Setelah dilakukan uji coba maka selanjutnya dinilai dan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

### 1. Validitas

arif Kasim Riau

Validitas dikonsepkan sebagai sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2007). Suatu instrumen dinyatakan valid (sah) apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur (Idrus, 2009).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi (content validity). Azwar (2007) mengungkapkan validitas isi merupakan validitas yang diestiminasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis secara rasional atau lewat profesional judgment. Profesional judgment dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar. Validitas isi akan menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur.



1. Dilarang mengutip sebagian atau

Umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya beda aitem minimal 0,30 atau minimal 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi dengan baik (Azwar, 2013). Adapun dalam penelitian ini koefesien yang digunakan minimal 0,30 sebagai acuan penentuan daya beda aitem.

Pada skala Kinerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) terdapat 17 aitem gugur dan 32 aitem diterima dengan koefesien korelasi total berkisar antara 0,335-0,786. Rincian dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5

Blue Print Skala Kinerja Hasil Try Out

Aspek	Indikator	Aitem	ı Valid	Aitem	Gugur	Jumlah
mer		F	UF	F	UF	
1 Kuantitas Output	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	3, 7, 24	11, 36	-	18	6
mkan	Jumlah kesalahan yang diminimalisir	29	43	49	1	3
2 Kualitas Output	Ketepatan, ketelitian	41, 48,	22	1, 6, 12	-	8
3		15, 30				
State	Keberhasilan hasil kerja	37	35	44	-	3
3 Jangka Waktu	Menyelesaikan	8, 20	2, 23	-	-	4
Output	pekerjaan tepat waktu					
c Un	Menghindari menunda pekerjaan	40	42	32, 46	13, 38	6
4 Kehadiran di	Kedisiplinan	16, 26	9, 21, 31	4	-	6
Tempat Kerja		45	39	47	TT	3
5 Sikap Kooperatif	Terjaganya	10, 34	5	14	19, 27	6
0	hubungan baik					
S	dengan rekan kerja					
ulta	Komunikasi yang terjalin	17, 28	-	25, 33	-	4
T T	otal	19	13	12	5	49

Adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat pada tabel 3.6 sebagai

berikut:

n Kiau



◎ Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.6** 

Blue Print Skala Kinerja Setelah Try Out

No	Aspek	Indikator	Ai	tem	Jumlah
7	_		F	UF	
1	Kuantitas Output	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	3, 7, 24	11, 36	5
tamilik U		Jumlah kesalahan yang diminimalisir	29	43	2
2	Kualitas Output	Ketepatan, ketelitian	41, 48, 15, 30	22	5
2 Susk3Ria		Keberhasilan hasil kerja	37	35	2
3	Jangka Waktu Output	Menyelesaikan pekerjaan tepat	8, 20	2, 23	4
au		waktu Menghindari menunda pekerjaan	40	42	2
4	Kehadiran di	Kedisiplinan	16, 26	9, 21, 31	5
	Tempat Kerja	1	45	39	2
5	Sikap Kooperatif	Terjaganya hubungan baik	10, 34	5	3
		dengan rekan kerja Komunikasi yang terjalin	17, 28		2
	Tota	al	19	13	32

Adapun gambaran sebaran aitem skala Kinerja yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

# ic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Нак

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.7** 

Blue Print Skala Kinerja Penelitian

No	Aspek	Indikator	Ait	em	Jumlah
-			F	UF	
1	Kuantitas Output	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	1, 6, 14	10, 21	5
No talmilik U 2 Sus		Jumlah kesalahan yang diminimalisir	17	25	2
2	Kualitas Output	Ketepatan, ketelitian	29, 32, 5, 15	9	5
uska		Keberhasilan hasil kerja	23	20	2
3	Jangka Waktu Output	Menyelesaikan pekerjaan tepat	8, 12	3, 16	4
_		waktu Menghindari menunda pekerjaan	19	24	2
4	Kehadiran di Tempat Kerja	Kedisiplinan	28, 31	22, 26, 18 13	5 2
5	Sikap Kooperatif	Terjaganya hubungan baik	2, 30	11	3
0.0		dengan rekan kerja Komunikasi yang terjalin	4, 27		2
ta	Tota		19	13	32

Kemudian, pada skala Kecerdasan Emosional setelah uji coba (try out) terdapat 13 aitem gugur dan 36 aitem diterima dengan koefesien korelasi total berkisar 0,314-

0,770. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

sity of Sultan Syarif Kasim Riau



⊚ Hak

**Tabel 3.8** 

Blue Print Skala Kecerdasan Emosional Hasil Try Out

No	Aspek	Indikator	Aitem	Valid	Aitem (	Gugur	Jumlah
an i	0		F	UF	F	UF	_
ngi Undang-U utip sebagiar hanya untuk tidak merugik	Self Awareness	Kemampuan mengenal perasaan sendiri dan dampaknya	1, 9, 13	21, 27, 35	6, 44	-	8
ndang atau sel kepenting	Self Management	Kemampuan menangani emosi sendiri	3, 11, 17, 31, 24	40	-	-	6
uruh karya t an pendidik	ska Ri	Kemampuan mengendalikan emosi sendiri	71	41, 46, 7	49		4
tulis ini tanpa i likan, penelitian ng waiar UIN Su	Motivation	Kemampuan individu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi	2, 20, 22	8, 14	Ë	4	6
menca , penul		Kemampuan untuk bangkit	26, 29	37		33	4
2antumkan o Julisan kary	Social Awareness	Peka dan paham terhadap perasaan orang lain	38, 42	18, 30	25, 34, 47	15	8
dan menyebu a ilmiah, pen	State	Kemampuan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu	10	5, 12		-	3
rkan :	Relationship Management	Kemampuan bekerjasama	16, 28, 43	32	19, 39	-	6
yebutkan sumber: penyusunan laporar	nic Un	Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	23	36	45	48	4
2	Tota	1	20	16	9	4	49

Adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat pada tabel 3.9 sebagai berikut:



Нак

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.9** 

Blue Print Skala Kecerdasan Emosional Setelah Try Out

No	Aspek	<b>Indikator</b>	Ait	em	Jumlah
No 1 1 2 2 Sus	•		F	UF	
1	Self Awareness	Kemampuan	1, 9, 13	21, 27,	6
=		mengenal perasaan		35	
=		sendiri dan			
_		dampaknya			
2	Self Management	Kemampuan	3, 11,	40	6
co		menangani emosi	17, 31,		
=		sendiri	24		
S K a		Kemampuan		41, 46,	3
		mengendalikan	-	7	
D		emosi sendiri			
3	Motivation	Kemampuan	2, 20,	8, 14	5
-		individu bertahan	22		
		menghadapi			
		kegagalan dan			
		frustasi			
		Kemampuan untuk	26, 29	37	3
		bangkit			
4	Social Awareness	Peka dan paham	38, 42	18, 30	4
		terhadap perasaan			
		orang lain			
		Kemampuan	10	5, 12	3
		menyelaraskan diri			
570		dengan berbagai			
te		tipe individu			
State Blamic Un	Relationship	Kemampuan	16, 28,	32	4
121	Management	bekerjasama	43		
E.		Kemampuan untuk		36	2
0		menyelesaikan	23		
'n		masalah			
<	Tota	ıl	20	16	36

Adapun sebaran aitem skala Kecerdasan Emosional yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:



⊚ Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.10** 

Blue Print Skala Kecerdasan Emosional Penelitian

No	Aspek	Indikator	Ait	Aitem	
-			F	UF	
tannilik Un Suska	Self Awareness	Kemampuan mengenal perasaan sendiri dan	6, 12, 20	26, 31, 16	6
	G 103 F	dampaknya	0.15	22	
2 Su	Self Management	Kemampuan menangani emosi sendiri	2, 15, 21, 34, 29	22	6
ska Rim		Kemampuan mengendalikan emosi sendiri	-	4, 1, 10	3
3	Motivation	Kemampuan individu bertahan menghadapi kegagalan dan frustasi	5, 8, 27	23, 3	5
		Kemampuan untuk bangkit	18, 11	7	3
4	Social Awareness	Peka dan paham terhadap perasaan orang lain	28, 19	17, 25	4
State		Kemampuan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu	14	30, 35	3
5	Relationship	Kemampuan	33, 36,	32	4
State Blamic Un	Management	bekerjasama Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	24 9	13	2
Ve	Tota	ıl	20	16	36

Selanjutnya, pada skala Etika Kerja Islam setelah uji coba (*try out*) terdapat 11 aitem gugur dan 34 aitem diterima dengan koefesien korelasi total berkisar 0,326-0,782. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut:

ait 0,7

kan dan menyebutkan sumber



Hak Cipta I

Pengu	Hak c	<i>Blue Print</i> Skala Etika					
No	Aspek	Indikator	Aitem	Valid	Aitem	Gugur	Jumlah
3 3	du ta		$\mathbf{F}$	UF	$\mathbf{F}$	UF	
E	Work Intention	Niat bekerja	6, 16, 35	12	-	24, 43	6
2	"Trusteeship	Amanah	1, 10, 19,	45	26	-	6
5	bag ik		41				
3	Work Type	Pekerjaan yang baik	4, 8, 15,	32	-	29, 38,	8
Kep Rep	nda I	, ,	21			44	
4	Work Results for	Hasil yang cukup	7, 20	2, 13, 25	-	30	6
ingan	Islamic Ummah	untuk kebutuhan					
9	<u> </u>	pribadi dan					
De	- D	bermanfaat untuk					
i di	3 R	orang lain					
5	Justice & Fairness	Kebenaran dan	9, 22, 28	3, 14	33		6
2	8	keadilan					
6	Cooperation &	Membantu dan	5, 11, 31	18, 27	-	_	5
E 8	Collaboration	kerjasama					
27	Work as the	Bekerja sebagai	40, 42,	34	23, 17	36	8
pe	onlysource of	sumber kekayaan	37, 39				
2 0	ownership						
BS	Total		23	11	4	7	45

Adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat pada tabel 3.12 sebagai

berikut:

te Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

slamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



⊚ Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.12** 

Blue Print Skala Etika Kerja Islam Setelah Try Out

No	Aspek	Indikator	Ait	tem	Jumlah
-	_		F	UF	
1	Work Intention	Niat bekerja	6, 16,	12	4
=			35		
2	Trusteeship	Amanah	1, 10,	45	5
-			19, 41		
3	Work Type	Pekerjaan yang	4, 8, 15,	32	5
S		baik	21		
4	Work Results for	Hasil yang cukup	7, 20	2, 13, 25	5
~	Islamic Ummah	untuk kebutuhan			
00		pribadi dan			
2		bermanfaat untuk			
00		orang lain			
5	Justice & Fairness	Kebenaran dan	9, 22,	3, 14	5
		keadilan	28		
6	Cooperation &	Membantu dan	5, 11,	18, 27	5
	Collaboration	kerjasama	31		
7	Work as the	Bekerja sebagai	40, 42,	34	5
	onlysource of	sumber kekayaan	37, 39		
	ownership				
	Total		23	11	34

Adapun sebaran aitem skala Etika Kerja Islam yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:

e Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 3.13** 

Blue Print Skala Etika Kerja Islam Penelitian

No	Aspek	<b>Indikator</b>	Aitem		Jumlah
-			F	UF	<del></del>
1_	Work Intention	Niat bekerja	1, 20, 27	11	4
2	Trusteeship	Amanah	34, 30, 23,	21	5
7			15		
3=	Work Type	Pekerjaan yang baik	31, 17, 8, 4	14	5
4N Sus	Work Results for Islamic Ummah	Hasil yang cukup untuk kebutuhan pribadi dan	13, 32	5, 25, 9	5
ska		bermanfaat untuk orang lain			
5 au	Justice & Fairness	Kebenaran dan keadilan	12, 29, 2	6, 22	5
6	Cooperation & Collaboration	Membantu dan kerjasama	7, 10, 24	18, 33	5
7	Work as the onlysource of ownership	Bekerja sebagai sumber kekayaan	26, 28, 19, 16	3	5
	Total		23	11	34

Terakhir, pada skala OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) setelah uji coba (*try out*) terdapat 21 aitem gugur dan 24 aitem diterima dengan koefesien korelasi total berkisar 0,381-0,784. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 3.14 berikut:



На

Hak Cipta I

**Tabel 3.14** 

Blue Print Skala OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Hasil Try Out

No Aspek	Indikator	Aiten	Aitem Valid		Aitem Gugur	
ot:	_	F	UF	F	UF	_
Altruism	Mementingkan kepentingan orang lain	10, 45	24, 31, 38, 15	4, 16	-	8
2 Conscientiousness	Efesiensi penggunaan waktu	43	13, 20	8, 29, 36	-	6
us ka	Tingkat kehadiran yang tinggi		40, 30	44, 2, 19	_	5
3 Sportsmanship	Sikap menghindari keluhan	3	7, 25, 35	6, 21, 28	11	8
4 Courtesy	Menghargai dan memperhatikan orang lain	12, 26, 37, 33	5, 17, 41	14, 32		9
5 Civic Virtue	Memberikan pelayanan bagi kepentingan organisasi		39, 23	42, 27, 9, 22, 18, 1	34	9
<b>Total</b>		8	16	19	2	45

Adapun gambaran aitem yang diterima dapat dilihat pada tabel 3.15 sebagai

berikut:

iic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Tabel 3.15

\*Blue Print Skala OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Setelah Try

Out

775		Out				
No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	
3			$\mathbf{F}$	UF		
1	Altruism	Mementingkan	10, 45	24, 31,	6	
_		kepentingan orang		38, 15		
-		lain				
1 2	Conscientiousness	Efesiensi	43	13, 20	3	
0		penggunaan				
_		waktu	_	40, 30	2	
S		Tingkat kehadiran				
D		yang tinggi				
3	Sportsmanship	Sikap	3	7, 25,	4	
0		menghindari		35		
-		keluhan				
4	Courtesy	Menghargai dan	12, 26,	5, 17,	7	
		memperhatikan	37, 33	41		
		orang lain				
5	Civic Virtue	Memberikan	- 1/4	39, 23	2	
		pelayanan bagi				
		kepentingan				
		organisasi				
	Total		8	16	24	

Adapun sebaran aitem skala OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang digunakan untuk penelitian adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber



Tabel 3.16

Blue Print Skala OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Penelitian

**Total** 

**Indikator** Jumlah No **Aspek** Aitem F **UF** 2, 24 11, 16, Altruism Mementingkan 6 kepentingan orang 20, 6 lain 2 Efesiensi 15, 4 3 Conscientiousness 19 penggunaan waktu 2 Tingkat kehadiran 13, 8 yang tinggi 3 3 10, 17, Sportsmanship Sikap menghindari 22 keluhan 4 5, 7, 9, 12, Courtesy Menghargai dan 23, 14 18 memperhatikan orang lain 5 Civic Virtue Memberikan 21, 1

bagi

16

24

pelayanan

kepentingan organisasi

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ketepatan atau konsistensi atau dapat dipercaya. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama atau hampir sama dengan sebelumnya meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapapun dan kapan saja (Idrus, 2009).

Menurut Azwar (2013) reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas (rxx') berada pada rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefiesien reliabilitas mendekati 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, begitu juga sebaliknya, koefesien reabilitas yang mendekati angka 0 dinyatakan semakin rendah reabilitas (Azwar, 2012). Adapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh kanya tulis

Chronbach yang dilakukan melalui program SPSS 21.0 dengan alasan penggunaan teknik koefesien alpha chronbach hasilnya lebih cermat dan mendekati hasil sebenarnya, karena dalam formula alpha chronbach data dibelah sebanyak jumlah aitemnya.

Setelah dilakukan uji reabilitas, pada skala Kinerja diperoleh koefesien Kinerja sebesar 0,944, koefesien reabilitas skala Kecerdasan Emosional sebesar 0,915, koefesien reabilitas skala Etika Kerja Islam sebesar 0,942, dan koefesien reabilitas skala OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa skala Kinerja, Kecerdasan Emosional, Etika Kerja Islam, dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki koefesien reabilitas yang tinggi karena mendekati angka 1,00 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi dengan analisis Multiple Regresi (Regresi Berganda). Analisis korelasional bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Analisa data akan dihitung menggunakan bantuan program SPSS 21.0 for windows.

varit Varit 21 f Sultan Syarif Kasim Riau